

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

Nanik Rustiana, Nurdin, dan Tedi Rusman
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this study is to determine the effect of the incentive and work environment on job satisfaction through job motivation of the employee PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. This research uses descriptive research design approach verification *ex post facto* and surveys. The data collection were done by spreading the questionnaire to 88 employees. Data were collected through prepared by the program analysis unit Linear Regression and Path Analysis. Based on the result that there is an incentive effect, the working environment and job motivation on employee job satisfaction either directly or indirectly.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 88 orang karyawan. Data yang terkumpul diolah dengan program unit analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: lingkungan, motivasi, disiplin, kepuasan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai sebuah sumber daya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Notoatmodjo (2003: 3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Manusia tidak bisa disamakan dengan aset organisasi lain seperti keuangan, teknologi, sumber daya alam dan lain sebagainya karena dialah penggerak utama jalannya organisasi. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor.

Posisi strategis manusia dalam organisasi sangat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi dalam persaingan dan eksistensi organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada bisnis (perusahaan) maupun organisasi nirlaba (misal pemerintahan, ormas dan partai politik). Sebagai sebuah makhluk ciptaan Tuhan yang unik, manusia membutuhkan penanganan berbeda dengan aset lain organisasi agar apa yang diharapkan dari penanganannya terwujud dengan baik. Tidak terkecuali penanganan (pengelolaan) manusia untuk diarahkan dalam aktivitas kerja harus dilakukan dengan ekstra hati-hati. Salah sedikit saja penanganan yang diberikan bisa berakibat pada penurunan kinerjanya.

Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja menurut

Mathis dan Jackson (2001: 314), disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Pencegahan disiplin bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan aturan organisasi. Menurut Purba (2002: 48), mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas/kewajiban, sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2005: 95) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan

bekerja etis. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung terlihat dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan setiap hari yaitu pada pukul 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam.

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003: 54). Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat

mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan perusahaan. Disiplin kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja karyawan yang didukung dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2003: 192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan, turnover karyawan perusahaan merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang men-dasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan perlu

menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalu memperhatikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi karena dorongan motivasi kerja. Menurut Malayu Hasibuan (2006: 219) "bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Maka motivasi

seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya.

PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung per bulan, dalam rentang waktu bulan Januari sampai bulan Desember 2016. Dapat dilihat jumlah karyawan yang absen mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan Desember sebanyak 19 orang dan absensi terendah terjadi pada bulan Desember sebanyak 4 orang. Menurunnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang tepat akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Intanghina 2008: 25).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja para karyawannya. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006 : 67). Menurut Sudarmayanti (2007 : 71), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suarabising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet dan kendaraan dinas. Selain itu kondisi bangunan yang kurang luas, ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung”.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja

karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
7. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan

survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Phapros Cabang Lampung sebanyak 113 karyawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

(1). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh

bahwa t_{hitung} sebesar 3,898 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,898 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

(2). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan rumus uji t , maka diperoleh t_{hitung} sebesar 3,068 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 88 - 2 = 86$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,068 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

(3). Ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus uji r , maka diperoleh

bahwa angka korelasi antara variabel insentif dengan lingkungan kerja sebesar 0,744. Sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 88$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,210 (intervolasi) dengan demikian $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,744 > 0,210$ (intervolasi) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain ada hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

- (4). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-empat dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,511 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,001. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 88 - 3 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,511 > 1,988$ dan sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
- (5). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis

kelima dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,676 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 88 - 3 = 85$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3,676 > 1,988$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti secara langsung motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

- (6). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-enam dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa $\rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,444 \times 0,266) = 0,11810$ (= 11,81%). Nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar = 0,11810 bertanda positif berarti hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.
- (7). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui

kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketujuh dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa $\rho_{YX_2 \times \rho_{ZY}} = (0,349 \times 0,266) = 0,0928$ (= 9,28%). Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0928 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.

- (8). Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ke-delapan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 3,153 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,002. Sedangkan t_{tabel} dengan dk = 88 - 3 = 85 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,988 ; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,153 > 1,988$ dan sig. $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

- (9). Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesembilan, maka diperoleh $F_{hitung} = 53,814$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 . F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 85 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 85)} = 3,10$ Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53,814 > 3,10$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- (10). Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesepuluh, maka diperoleh $F_{hitung} = 78,134$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 84 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3; 84)} = 2,71$ Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $78,134 > 2,71$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan ada

pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diketahui adanya interaksi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan bahwa.

1. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
2. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan

kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan rendah.

3. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan rendah.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan yang diberikan sesuai dengan

harapan karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

5. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan

harapan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan maka disiplin kerja karyawan akan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.

7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, maka disiplin kerja karyawan rendah dan kepuasan kerja karyawan rendah.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika kepuasan

kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

9. Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan baik dan adanya motivasi kerja karyawan yang rendah maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
10. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah AL AMIN Cabang Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan

tinggi maka disiplin kerja karyawan tinggi. Sebaliknya Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin kerja karyawan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intanghina, 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* <http://Intanghina.Wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-danlingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>.
- Mathis. L. Robert dan Jackson.H.Jhon. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, 2002, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Purba, Amran. 2002. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Erlangga. Jakarta.

Rifai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2010: 60. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.